

La Experiencia de Repsol YPF en la Integración de Personas con Capacidades Diferentes



Jornadas de Empleo y Discapacidad
Universidad Carlos III de Madrid

MARCO GENERAL



Repsol YPF tiene entre sus principales compromisos contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad en que vivimos, y asumir un **firme compromiso** de apoyo a las comunidades en las que realizamos nuestra actividad. El cuidado del entorno, la seguridad y el compromiso medioambiental y el respeto de los derechos humanos están presentes en nuestra estrategia, y orientan el crecimiento de los negocios de manera compatible con los principios del desarrollo sostenido.

Por otro lado, con respecto a los empleados, la Compañía se compromete a captar, motivar y retener a los mejores profesionales, ofreciendo un lugar atractivo para trabajar. Garantizar y promover oportunidades de desarrollo profesional dentro de un **marco de no discriminación**, generando el orgullo de ser parte de la organización.

En este marco, uno de los principales objetivos de Repsol YPF en Responsabilidad Social es la integración de personas con capacidades diferentes, reafirmando estos compromisos con la sociedad empleados, para lograr un futuro donde los grupos menos favorecidos puedan integrarse.

De acuerdo con esta política, Repsol YPF se compromete a realizar todas sus actuaciones sin ningún tipo de discriminación ya sea por motivos de raza, sexo, ideas religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición.

Nuestra Compañía entiende la diversidad humana como **fuentes de ventaja competitiva** que nos permite posicionarnos frente a la competencia a través de la integración de personas distintas y el estímulo del aprendizaje mutuo.

El proyecto de integración sociolaboral de personas con capacidades diferentes en el Grupo Repsol Ypf se basa en **las siguientes líneas** principales:

- **Empleo directo** de personas con discapacidad, cuya finalidad principal es facilitar la obtención de trabajo remunerado a

aquellos trabajadores discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales para su **integración definitiva en nuestra Compañía, promoviendo e impulsando su desarrollo profesional y personal.**(Titulados universitarios, técnicos medios, administrativos, comerciales, vendedores, encargados EE.SS...)

- Impulso de acciones formativas previas a la integración en el Centro de trabajo mediante cursos de formación ocupacional impartidos por nuestro Centro de Formación Comercial, dirigidos a la capacitación profesional de los candidatos así como la formación continua reforzando sus habilidades y oportunidades de mejora.(comerciales, vendedores, expendedor-vendedor)
- Acciones específicas para potenciar la integración laboral de personas con discapacidad intelectual a través de la metodología de **Empleo con apoyo;** sistema estructurado y sistemático de entrenamiento en el puesto real de trabajo que permite a la persona con discapacidad intelectual adquirir las destrezas, habilidades y conocimientos que su puesto de trabajo demanda, con la ayuda de un preparador laboral y asesoramiento continuo de Empresas líder en esta metodología.

ACCIONES ESPECIFICAS

Dadas las características de la compañía Repsol YPF y la amplitud de su negocio, se considera necesario afrontar varias líneas de actuación que se consideran precisas para garantizar la eficacia de los procesos de incorporación de personas con discapacidad.

Repsol YPF forma parte del Programa "Empresa y Discapacidad", promovido por la Fundación Empresa y Sociedad y la Fundación ONCE que plantea un plan de trabajo a tres años para promover las buenas prácticas empresariales relacionadas con el colectivo de personas con discapacidad.

Para asegurar que estas líneas de acción se desarrollan adecuadamente y se alcanzan los objetivos planteados, la organización ha puesto en marcha varias acciones específicas que permiten que se alcancen los objetivos concretos planteados.

- Firma del Acuerdo Inserta con la Fundación Once que contempla los objetivos:

- Promoción de la **inserción laboral directa** de personas con discapacidad a través de la incorporación a la plantilla de Repsol YPF S.A. de trabajadores con discapacidad.(150 contrataciones en tres años)

- Promoción de la formación** de personas con discapacidad.

- Promoción de la **integración laboral indirecta** de personas con discapacidad a través de la compra de bienes o servicios a Centros Especiales de empleo del ámbito de la ONCE y su Fundación.

- Impulso de acciones en el ámbito de la **mejora de la accesibilidad** a bienes y servicios.

- Inclusión de la discapacidad en sus planes o estrategias de responsabilidad social.**

- Promoción de **acciones de Difusión y Sensibilización social.**

- Impulso, promoción y patrocinio** de acciones que contribuyan a la inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

- Proyectos que contribuyan a la mejora de la inserción laboral e integración social** del colectivo de las personas con discapacidad.

- Patrocinios a Fundaciones que promueven la integración, entre otras:

- **Fundación También** para el ciclismo adaptado

- **Fundación Bobath** para la atención integral de las personas con parálisis cerebral o daño cerebral sobrevenido.

- Realización de jornadas para la sensibilización, motivación y concienciación tanto de las posiciones estratégicas de la

compañía para que colaboren en la incorporación de personas con discapacidad en sus equipos, como de los propios integrantes de los equipos que han de acoger como compañeros a estos trabajadores.

- Mejora de la **accesibilidad** de las instalaciones y edificios con el apoyo de la Fundación Vía Libre, así como adecuación de la web corporativa a los estándares de World Wide Web.
- **Estudio ergonómico de puestos** de trabajo en y elaboración de propuestas de perfiles acordes y posibles redistribuciones de trabajo para favorecer la integración.
- Coordinación con distintos organismos públicos y entidades privadas durante el año 2006 para la realización de cursos de formación ocupacional comercial en Madrid, Coruña, Valencia, Alicante y Tarragona, en una apuesta firme por la empleabilidad de este colectivo. Durante el año 2007, tenemos previstos 7 cursos con el mismo objetivo en Canarias, Sevilla, Almería, Valencia, Alicante, La Rioja y Madrid.
- Identificación de actividades susceptibles de externalización con centros especiales de empleo.
- Acciones de Benchmarking en con empresas líder y destacadas en la integración de este colectivo, para adoptar las mejores prácticas.
- En el desarrollo de nuestro Proyecto nos hemos apoyado y nutrido de redes sociales existentes; organismos públicos privados, Fundaciones y Asociaciones con el fin de vitalizarlas y potenciarlas, con las que trabajamos estrechamente en una mejora continua:
 - Fundación Once (Fundosa)
 - Ayuntamiento de Madrid

- Comunidad Autónoma de Madrid
- Fundación Empresa y Sociedad
- Fundación Síndrome de Down
- Labor 3 Afanías
- Gureak
- Work Point
- Fundación Paideia
- Fundación Trébore
- Fundación Ónada

➤ Adjudicación reciente del Proyecto Social de Hortaleza concursado por el Ayuntamiento de Madrid, para la creación de un "Centro Especial de Empleo consistente en un Centro de Formación y una Estación de Servicio, es un **proyecto dinámico**, que va a ser un motor para generar empleo y facilitar la integración laboral y social de los grupos más desfavorecidos o en riesgo de exclusión

- ✓ Contratación laboral de trabajadores con discapacidad física/psíquica.
- ✓ Primer paso para su integración definitiva en un centro normalizado
- ✓ Entorno protegido

Empleo directo así como **oferta de prácticas** de personas con discapacidad. Algunos ejemplos

- ✓ Ordenanzas
- ✓ Administrativos
- ✓ Reponedores y Expendedores en Estaciones de Servicio
- ✓ Técnico Fiscal
- ✓ Técnico de Acción Social
- ✓ Encargado de Estación de Servicio

<h2 style="text-align: center;">FACTORES DE ÉXITO PARA LA INTEGRACIÓN</h2>
--

- Apoyo y compromiso de la Dirección de la Compañía
- Sensibilización de la Organización
- Establecimiento de alianzas con organismos y fundaciones especializados.

- Rigurosidad en los procesos de selección y acogida en la empresa, evitando el paternalismo.
- Evaluación permanente e identificación de áreas de mejora.